

第三期 中・長期計画

1 計画策定の趣旨

- 2017 年 4 月に改正社会福祉法が施行され、社会福祉法人に対してガバナンスの強化、事業経営の透明性及び地域における公益的な取り組み等が義務付けられた。
- 内容は、理事会を監視する立場として評議員会の権限強化、役員の経営責任の厳格化、会計監査人の導入、内部管理体制（ガバナンス）の確立、社会福祉充実計画の策定などである。
- 社会福祉法人を取り巻く環境は、高齢化と少子化が急速に進んでいることが第一に挙げられる。我が国の高齢化率は 2060 年には 38%を超えると予想され、団塊の世代が後期高齢者となる 2025 年には、介護職員が 38 万人不足すると見込まれている。全国的に人材不足による人員確保が一層深刻となると予想されている。
- 第二は、平成 30 年 4 月に行われた医療報酬と介護報酬の同時改定の結果によると将来を見通せない社会情勢である。
- 年金、医療、介護において財政的な問題は、少子化に伴う生産人口の減少から高齢者を支えきれない状況（負のラスパイラル）に陥ると考えられる。
- 遠野市に目を移すと、国をはるかに上回る高齢化（平成 30 年 1 月 1 日現在 38.1%）の進行、極度な少子化に伴う人口の減少、第一次産業等の衰退による所得の減少など厳しい状況を抱えている。
- 高齢者福祉施設においては、デイサービス事業など多業種の参入により競合状態が生じて、小規模事業所を始めとして厳しい事業運営を強いられている。一方、市では地区に均等な施設設置を進めているが、思うように進んでいない状況である。
- 今後についても、国の財政基盤の弱さに伴う 3 年置き介護報酬の改定動向や将来的な人口減少、介護職員の確保など、福祉経営を取り巻く環境は一段と厳しさが増すことが予想される。
- このことから、事業開始後 17 年を経過する当法人は、岩手県及び遠野市の計画と整合性を図りつつ、利用者へ質の高いサービスの提供と社会貢献活動を積極的に進めながら、経営の安定確立を目指し、この計画を策定するものである。

2 基本理念

地域の高齢者が、安全で快適な生活が送れるよう事業目的に沿って以下を実現し、地域と共に自らも持続発展していく。

- 1 地域社会の一員として、地域に貢献する。
- 2 地域に開かれ、地域に信頼される。
- 3 利用者が尊厳を持って、その人らしい自立した生活が送れるよう支援する。
- 4 常に利用者の立場に立ち、創意工夫して行動する。
- 5 対人援助業務を通じ、人間として成長する場を創ると共に、安定した雇用を創出する。

3 計画の期間

本計画は、平成 30 年度（2018）を初年度とし、岩手県及び遠野市の高齢者福祉計画・介護保険事業計画期間の 2 期分を想定し、平成 35 年度（2023）までの 6 か年間とし、中間の見直しを平成 32 年度に実施する。

区 分	H30 (2018)	H31 (2019)	H32 (2020)	H33 (2021)	H34 (2022)	H35 (2023)
岩手県の計画	いわていきいきプラン 2020 【岩手県高齢者福祉計画・ 介護保険事業支援計画】			いわていきいきプラン 2023 【岩手県高齢者福祉計画・ 介護保険事業支援計画】		
遠野市の計画	遠野ハートフルプラン 2018 【第七次高齢者福祉計画・ 第 7 期介護保険事業計画】			遠野ハートフルプラン 2021 【第八次高齢者福祉計画・ 第 8 期介護保険事業計画】		
とおの松寿会計画	第三期 中・長期計画					

4 遠野市における高齢者の現状と課題

(1) 高齢者人口等の推移と推計

区 分	H22 (2010)	H27 (2015)	H29 (2017)	H32 (2020)	H37 (2025)
日本の人口(千人)	128,057	127,095	126,422	125,197	122,752
うち高齢者人口	29,245	33,466	34,999	35,776	36,028
うち高齢化率(%)	22.8	26.3	27.7	28.6	29.3
岩手県の人口(人)	1,330,147	1,279,594	1,254,807	1,206,441	1,139,825
うち高齢者人口	361,969	388,431	397,507	405,728	404,081
うち高齢化率(%)	27.2	30.4	31.9	33.6	35.5
遠野市の人口(人)	29,331	27,519	27,161	25,383	23,291
うち高齢者人口	10,073	10,433	10,541	10,308	9,898
うち高齢化率(%)	34.3	37.9	38.9	40.6	42.5

資料：H22、H27 は国勢調査、H29 は岩手県人口移動報告年報、H32 年以降は国立社会保障・人口問題研究所推計(H25.3 推計)

(2) 高齢者世帯の推移

区 分	H12	H17	H22	H27
高齢者単身世帯	726	1,051	1,238	1,409
高齢者夫婦世帯	729	1,071	1,054	1,081
合 計	1,455	2,122	2,292	2,490
高齢者世帯割合	47.8	63.9	65.0	66.0

資料：遠野ハートフルプラン 2018

(3) 要支援・要介護認定者及び認定率の推移

区 分	H25	H26	H27	H28	H29
高齢者人口(人)	10,229	10,373	10,489	10,602	10,591
介護認定者(人)	1,872	1,888	1,930	1,972	2,023
認 定 率(%)	18.3	18.2	18.4	18.6	19.1

資料：遠野ハートフルプラン 2018

(4) 県内の認知症高齢者の推移（第1号被保険者）

区 分	H21	H23	H25	H27	H29
第1号被保険者数 (A) (人)	357,927	356,295	366,998	383,123	395,232
要介護（要支援） 認定者 (B) (人)	59,173	63,420	68,330	74,780	76,434
認知症高齢者数 (C) (人)	34,251	37,838	40,326	44,199	46,375
第1号被保険者に 対する割合(C/A)	9.6%	10.6	11.0	11.5	11.7
要介護（要支援） 認定者に対する割 合 (C/B)	57.9%	59.7	59.0	59.1	60.7

遠野市における高齢者の推移は上記のとおりで、これらの状況により現状の課題は主に次のとおりである。

ア 平成29年には高齢化率が39%となり、平成32年には40%を超え、さらに上昇する見込みであること。

イ 高齢者世帯の推移からも分かるように、一人暮らしや高齢者のみの世帯が増加しており、多様な生活支援システムの構築が必要となっている。

ウ 平成29年の介護認定者数は2,023人となり、まもなく高齢者人口の20%を越すことが予想される。

エ 要介護等認定者ニーズ調査（市健康福祉部）によると、今後希望する生活環境では、介護サービスを受けながら自宅（在宅）での生活を希望する割合が多くなっている。

オ 施設入所希望者が多く、待機者に対するきめ細かなフォローが必要。

カ 県内の認知症高齢者の推移は、少しずつではあるが右肩上がりに増加している。遠野市においても同様の傾向と考えられ、認知症高齢者等の増加にどう対応していくのが課題となっている。

なお、国では認知症患者数の将来推計を、平成37（2025）年には、65歳以上の認知症患者数が約700万人、5人に1人と見込んでいる。

これらの高齢化に伴う状況に加え、一人暮らしと高齢者世帯、認知症高齢者等の増加に伴う老々介護など家族の介護力の低下などへの対応が課題となる。

このため、当法人としては遠野市の「地域が家族いつまでも元気ネットワーク構想」の取り組みを踏まえ、地域に根ざした高齢者福祉を実践していくため、施設入所者の重度化によるターミナルケアへの対応を視野に入れつつ、住み慣れた地域で生活し続けたい市民の要望に応えるための在宅サービスと施設サービスを一体的に提供していく必要がある。

5 第二期中・長期計画の検証

(1) 現状と課題

資料編（P17～22）を参照のこと。

(2) 法人の課題等について

1 法人の課題

- ・様々な事業を展開しているが、他事業所の内容を職員が理解できていない。地域にも浸透していない。
- ・これからますます深刻化する人材不足をどうするか。（人材確保）
- ・職員個々のスキルアップ。
- ・理念、方針の明確化、共有化。
- ・給料が上がっていない。未来が見えない。
- ・忙しい部署と忙しくない部署があるが、異動がないとその部署の大変さが分からず思いやりにかける。
- ・職員間の仕事量の差
- ・長寿システムが使いにくい。長寿システムで一本化できないため重複記入になっている。
- ・法人内で事業所間の交換研修をやって、各事業所に関心を持ってもらう。
- ・ヘルパー事業所が時間の融通がきけば、在宅利用者が増えるのではないか。
- ・部署の現状に合わない研修が多い、適切な外部研修の案内がこない。
- ・介護報酬減額による収入減と経費の増加の差異をどのように埋めるか
- ・組織として人材育成の仕組みを強化していくこと。（吸収ができる職員の育成とか）
- ・研修計画を年間で立て、スムーズに抜けなく参加できる仕組みづくり
- ・看取りが増えてきていることへの負担や不安の解消。（体制、研修）
- ・地域貢献としてどのような活動をしていくのか。
- ・吉祥園の建て替えを考えた準備。→定員の減員を考え、一般型特定のほうがいいのか
- ・公平でない
- ・長寿の郷は運転業務・掃除業務・洗濯業務において委託の職員が配置されているが、長寿の森と長寿庵に関しては委託の職員配置がされていない。それにも関わらず、各部署の人員配置に差があると思うので改善した方が良い。
- ・処遇改善。居宅介護事業所として、対人援助という目には見えない過酷さの理解を求めたい。
- ・業界への働き手が不足する中、高齢者は増え、どう存続するか。
- ・地域貢献活動をどう展開するか。

2 その他

- 文化祭について、利用者の重度化により作品作りができない状況。職員が作品作りをしている現状で、人も時間もなく負担になっているため検討が必要ではないか。
- 長期にいと、地域や関係機関との関わりに対し、興味が薄い。
- 家族との関わりで終わってしまうがそれも一部のみ。
- 仕事を続けていく自信がない。
- 公用車を選ぶ際、使用する職員の意見を聞いてほしい。使いづらい車がある。
- 介護用ロボットなど使えないものを購入しているのではないか。
- 職員の努力、怠惰の状況に応じて評価、給与に反映されるシステムがない。

6 基本方針

「地域に貢献する」をモットーとし、多様なニーズに対応する総合的高齢者福祉事業所として社会福祉事業を民間から推進するため、平成 13 年 3 月 23 日に社会福祉法人とおの松寿会を設立した。

これまで、遠野長寿の郷拠点として、特別養護老人ホーム遠野長寿の郷を始めとして、老人デイサービスセンター長寿園、居宅介護サポートセンター長寿園及び支援ハウス長寿園を開設。長寿の森拠点として、養護老人ホーム吉祥園を始めとして、デイサービスセンター長寿の森踊鹿及びヘルパーステーション長寿の森を開設。長寿庵拠点としては、小規模多機能型居宅介護事業所長寿庵を始めとして、グループホーム長寿庵及び在宅介護支援センター遠野の事業を開始した。

今後においては、遠野市の動向を注視しながら、当法人として何ができるのか、何をしなければならないのかを見定めながら、施設整備を進めるものとする。

現施設は 16 年を経過し、老朽化が進行している。特に養護老人ホーム長寿の森吉祥園の改修が喫緊の課題であり、利用者の快適性を追求しながら、施設の整備充実を進めるものとする。

今後は、各施設を総合的に連携・運営し、基本理念に基づく経営を適切に行い、地域に貢献する法人を目指していく。

また、平成 29 年 4 月 1 日施行の改正社会福祉法により、地域社会に貢献する取り組みが責務化された。今後は、社会福祉事業推進のみならず、職員のスキルを活かした地域に足を運ぶ活動、地域の高齢者とコミュニケーションを図る活動に取り組むこととする。

介護施設は、マンパワーが不可欠であることから、当法人のスケールメリットや福利厚生充実などを強みとして、介護職員等の確保に全力を上げていきたい。

7 中期目標の設定

前期中長期計画の検証を基に、基本理念を実践するため、向こう 6 年間の中期目標を次のとおり設定する。

- I 利用者の満足度が高く、快適に過ごすことができるサービスの充実
- II ワークライフバランスを推進し、自己の成長を図りながら安心して働き続けられる職場環境
- III 住み慣れた地域で暮らし続けたい高齢者のニーズに沿ったサービスの提供
- IV 法人の経営を安定・充実させ、効率的な業務運営ができる施設
- V 地域及び関係機関との連携を図り、公益的な取り組みによる地域福祉の推進

8 事業所の実践目標

各事業所に実践目標を掲げ、具体的な実践項目については、単年度の事業計画に記載し実施していくものとする。実践目標は以下のとおり。

(1) 法人事務部

- ① 事務処理の変革
- ② 職員の処遇向上
- ③ 運営支援

(2) 居宅介護サポートセンター長寿園

- ① ケアマネジメント能力の質の向上
- ② 業務内容と事業所の質の向上
- ③ 個別ニーズを活かしたケアプラン作成とチームとしての支援体制の向上

(3) 特別養護老人ホーム遠野長寿の郷

- ① 利用者との関りを通じて、職員が笑顔で仕事ができている
- ② 数値目標 稼働率 96%

(4) 特別養護老人ホーム遠野長寿の郷（短期入所）

- ① 利用者が楽しみを持ち、快適に過ごすことができている
- ② 職員が助け合いながら、互いに成長できる環境作り
- ③ 数値目標 稼働率 92%

(5) 老人デイサービスセンター長寿園

- ① 地域の方が継続して参加できる場を作る
- ② 職員のレベル向上とサービスの質の向上を図る
- ③ 数値目標 稼働率 80%以上

(6) 生活支援ハウス長寿園

- ① 家庭的な雰囲気を保ち、利用者が在宅での生活をそのまま継続できている
- ② 入所受け入れ時に遠野市と連携を密にし、利用率の向上に努める
- ③ 数値目標 年間収入 9,054,000 円

(7) 養護老人ホーム長寿の森吉祥園

- ① 利用者が安心・快適に暮らせるように生活を支える
- ② 地域に必要とされる施設作り
- ③ 数値目標 一日付け措置率 100% 稼働率 96%

(8) デイサービスセンター長寿の森踊鹿

- ① 利用者の在宅生活を理解し、その暮らしを支えられる事業所になる
- ② 地域資源の把握と活用により、地域の方との活動の機会が増えている
- ③ 数値目標 稼働率 80%（1日利用平均 24名以上）

(9) ヘルパーステーション長寿の森

- ① 積みなれた自宅で安心して充実した生活を送ることができている
- ② 働きやすい職場作り
- ③ 数値目標 年間収入 40,973,000円

(10) 小規模多機能型居宅介護事業所長寿庵

- ① 人材育成と業務効率化を進め、質の高いサービスを提供し安定した事業運営
- ② 地域との連携・協働を推進し、地域に頼られ地域に貢献できる事業所
- ③ 利用者一人ひとりに丁寧に向き合い、寄り添うケアの実践
- ④ 数値目標 稼働率 80%以上

(11) グループホーム長寿庵

- ① なじみの関係で快適に過ごすことができる環境作り
- ② 利用者一人ひとりの状況にあったケア力の向上
- ③ 適正なサービス提供を行い、安定した運営の維持
- ④ 数値目標 稼働率 96%以上

(12) 在宅介護支援センター遠野

- ① センター機能を十分に発揮し、事業を充実させる
- ② 地域共生社会の実現に向け、世帯の抱える複雑、多様な問題解決を図る
- ③ 住民主体による地域での支え合いの仕組み作りや、問題解決力強化への取り組み

9 事業所の実践目標以外の方針等

- (1) 基本理念の周知及び情報の開示方針
 - ・ 全体会議及びユニット会議（毎月）における周知
 - ・ 職員採用時における研修（採用時及び中途採用研修4月・10月）
 - ・ ホームページ及び広報誌（年6回発行）における情報の公開

- (2) サービスの質の向上に関する方針
 - ・ サービス向上委員会の充実（研修、安全、マニュアル管理、感染症管理及び身体拘束廃止の各部会）
 - ・ PDCAサイクルによるサービスの向上
 - ・ 苦情、要望、相談等の受付ポストの設置
 - ・ 家族会及び家族懇談会の開催
 - ・ 利用者（家族）満足度調査の実施
 - ・ 職員意向調査の実施
 - ・ ニーズ把握の方針（利用者及び職員）

- (3) サービスの評価及び経営分析の方針
 - ・ 自己啓発（年1回以上）及び定期的第三者評価の受審
 - ・ プロジェクトによる内部環境・経営分析
 - ・ 運営会議における経営状況の共有
 - ・ 経営状況の職員周知

- (4) 人事に関する方針
 - ・ 人事処遇の公正を期す職員評価の実施
 - ・ 人事異動による組織の活性化
 - ・ 中堅層の人材育成

- (5) 職員の処遇改善及び福利厚生に関する方針
 - ・ キャリアパスの運用
 - ・ 職員会との連携による福利厚生の実施
 - ・ 福利厚生事業の職員周知と利用の拡大
 - ・ 職員提案による福利厚生事業の実施

- (6) 予算の効率的執行に関する方針
 - ・ 中長期計画に基づく予算編成
 - ・ 損益分岐点及び費用対効果の検討

- (7) ボランティア及び実習生等に関する方針
 - ・ マニュアルの作成（プログラム等）
 - ・ 実習生及びボランティアの積極的な受け入れ及び体制の整備
 - ・ 実習指導者の育成

- (8) サービスの標準化マニュアルの方針
 - ・ 施設の実情に即した各種マニュアルの作成と継続的見直し
 - ・ 実施状況の確認、検証、見直し

- (9) サービス提供に関する事故防止等の方針
 - ・ 事故及びヒヤリハットの報告、分析、具体的な対策の検討
 - ・ 事故発生対応マニュアルの見直し

- (10) 施設利用者の安全確保に関する方針
 - ・ 安全部会による施設点検
 - ・ 示威し可能な対策の検討

- (11) 事故及び災害発生時の対応に関する方針
 - ・ 防災会議等による事業継続計画等マニュアルの見直し
 - ・ 緊急連絡体制の整備
 - ・ 災害発生マニュアルによる訓練の実施
 - ・ 救急救命講習等の受講及び開催

- (12) 衛生管理等に関する方針
 - ・ 定期健康診断の実施
 - ・ 職場環境の改善
 - ・ 衛生委員会による施設内外巡視の実施
 - ・ 職員の安全管理対策の検討改善

10 人材の確保及び人材育成方針

増大する介護ニーズに対応するため、介護人材の量的確保と質的向上を図るとともに、職員がやりがいをもって働けるよう、労働環境や処遇の改善を行うものとする。

高齢者が適切な介護サービスや介護予防サービスを受け、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを続けることができる地域社会を目指すこととする。

福祉サービスは、対人サービスである。いわゆる「人を相手とし、人の手によって行われる専門的なサービス」です。これらのサービスは相談、介護等といった技術を用いながら利用者への自立支援等を行う専門的援助である。このサービスの質の維持及び向上を図るためには、これを担う職員が常に「専門性」を高めていく研修の機会を確保することが不可欠である。

また、職員にはサービス組織の一員としての資質向上が求められる。個々の職員が職務経験や職制等に応じた役割を担い、相互に連携してサービスに当たり「組織力」を高めていくことがサービスの質の高さに結びつく。

このことから、方針として

- 日常的に専門的知識・技術を習得する場として職場内研修の充実を図る。
- 組織力を高めるため、次代を担う中堅層の育成を図る。
- 専門性の向上を図るため、派遣研修を推進する。
- 資格取得に向けた自己啓発の研修を推進する。

なお、人材育成に当たっては、主任相談員等が中心となり年間計画を作成し、職員個々の経験年数・技術力を踏まえて人材育成を図っていくものとする。

介護職員においては、キャリアパスガイドライン（別紙「キャリアパス概念図」参照）を定めており、積極的に運用を図っていくものとし、他の職種についても同様に運用していくものとする。

別紙

キャリアパス概要図

平成 28 年 4 月 1 日 社会福祉法人とおの松寿会

ステップ	職 位	職責(役割)	求められる能力	対応役職	職務内容	任用等の要件			賃金体系 (昇格基準)
						研修・教育	資 格	経験年数	
5	管理職	部門の運営責任	<ul style="list-style-type: none"> ・業務執行責任者として、状況を適切に判断し、業務を円滑に遂行する ・職員の育成と労務管理を通じて組織の強化を図る ・サービスの質の維持・向上に務める ・経営環境を理解し、上位者の業務を代行 	施設長 事務長	<ul style="list-style-type: none"> ・部門の管理、調整 ・監督職育成 ・業務内容検証、改善 他 	管理者研修 人事管理研修	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員	概ね 15 年 以上	4 級
4	監督職 (主任級)	チームやユニットを管理・運営、部下の指導	<ul style="list-style-type: none"> ・チームのリーダーとして、メンバー間の信頼関係を築く ・チームの目標を立て、課題解決に取り組む ・上位者の業務を補佐、支援する 	主任	<ul style="list-style-type: none"> ・チームの管理、調整 ・部下の指導育成 ・リスクマネジメント ・緊急対応 ・他部署との連携 他 	部下指導研修 リスクマネジメント研修	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員	概ね 10 年 以上	2 級・3 級 (主任在職 15 年以上、介護福祉士 20 年以上で 3 級)
3	上 級 (リーダー)	難解な業務をこなす	<ul style="list-style-type: none"> ・高度かつ適切な技術を身に付け、後輩のモデルとなる 	副主任 ユニットリーダー	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス品質管理 ・家族対応 ・地域、他職種との連携他 	介護に関する専門的研修	介護福祉士 社会福祉主事	概ね 7 年～ 10 年	1 級・2 級 (副主任在職 10 年以上で 2 級)
2	中 級	通常業務、後輩の指導	<ul style="list-style-type: none"> ・組織の中で自分の役割を理解し、担当業務を遂行する ・職場の課題を発見し、チームの一員として課題の解決に務める 	一般職	<ul style="list-style-type: none"> ・入退所の対応 ・個別援助の計画 ・サービスの業務改善 ・防火、防災業務 他 	認知症ケア・医学的知識等研修	介護福祉士 社会福祉主事	概ね 3 年～ 7 年	1 級・2 級 (介護福祉士 10 年以上で 2 級)
1	初 級	介護の通常業務	<ul style="list-style-type: none"> ・担当業務を安全的確に行う ・職場の理念と目標を理解する ・担当業務に必要な制度や法令等を理解 ・介護サービス従事者としてのルール、マナーを遵守する 	一般職	<ul style="list-style-type: none"> ・基本介護 ・健康管理 ・日常活動援助 ・個別援助の実施 他 	新採用職員研修 接遇研修	初任者研修	概ね 1 年～ 3 年	1 級

(付記) 昇格基準はこれによる他、「職員給与及び退職金規則」に基づく。

11 財政計画

3年ごとに介護報酬改定が行われるが、これまでの決算状況等を踏まえ、大枠として次のように計画する。

(1) 収支計画

(収 入)

(単位：千円)

項 目	H30	H31	H32	H33	H34	H35
本部	0	0	0	0	0	0
長寿の郷	450,000	454,000	458,000	458,000	458,000	458,000
長寿の郷短期	83,000	84,000	85,000	85,000	85,000	85,000
デイ長寿園	63,000	63,000	63,000	63,000	63,000	63,000
居宅介護	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000
支援ハウス	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000
吉祥園	110,000	110,000	110,000	110,000	110,000	110,000
吉祥園特定	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000	50,000
デイ踊鹿	61,000	61,000	61,000	61,000	61,000	61,000
ヘルパーS	43,000	43,000	43,000	43,000	43,000	43,000
小規模多機能	62,000	62,000	62,000	62,000	62,000	62,000
Gホーム	37,000	37,000	37,000	37,000	37,000	37,000
在介	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
小計 (A)	993,000	998,000	1,003,000	1,003,000	1,003,000	1,003,000

(支 出)

人件費	630,000	645,000	660,000	660,000	660,000	660,000
事業費	158,000	162,000	164,000	164,000	164,000	164,000
事務費	160,000	160,000	160,000	160,000	160,000	160,000
小計 (B)	948,000	967,000	984,000	984,000	984,000	984,000

(経常収支差額)

(A)－(B)	45,000	31,000	19,000	19,000	19,000	19,000
---------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

(注) 収入・支出は、平成29年度決算見込みに基づく。

(2) 施設等改修計画（平成 30 年度～35 年度）

施設の老朽化に伴い、今後大規模改修が見込まれるが、当面の改修としては次のようなものが考えられる。なお、費用はあくまでも概算である。

（単位：千円）

施設名	改修等の箇所	概算費用
遠野長寿の郷	パネルヒーター・水回りの改修	40,000
	デイ和室のフローリング化	500
	ユニット・デイの特浴の更新	20,000
長寿の森	ナースコールの更新	4,500
	ボイラーの交換（2基）	
	2・3丁目居室のフローリング化	4,300
	キュービクルの更新	5,200
	給湯配管の改修	
	送迎車両（ハイエース他）の更新	3,800
	訪問車両の購入	1,200
長寿庵	なし	

12 計画の進行管理

この計画の推進にあたっては、基本理念の実現に向けた各事業所の一体的な取り組みが必要である。このため、当法人の現状と課題を把握し、今後6年間の取り組むべき方向として事業所ごとに実践目標を策定し推進していくものとする。

したがって、事業所目標については、短期で目標を達成する事項もあることから、これらの項目については、P（計画）D（実行）C（評価）A（改善）サイクルにより、毎年度評価しながら実施していくものとする。

なお、法人を取り巻く状況の大きな変化によっては、随時見直しをして対応していくものとする。

